



Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**“Diseño de simuladores laborales para
estudiantes con discapacidad, que necesitan
integrarse al mundo laboral”**

Autor:

Jaime Andrés Sari Guamán

Directora:

Mst. Mónica Rodas Tobar

Cuenca-Ecuador

2022

DEDICATORIA

A la persona que me ha guiado desde el día uno hasta esta etapa tan importante de mi vida, a la persona que confió en mi capacidad para lograr todo cuanto me imagino, a mi ejemplo de lucha, perseverancia, esfuerzo, mi hermosa mamá,

Aida.

Sin ella no hubiese podido llegar hasta este momento.

Ella me ha enseñado que no existe obstáculos para conseguir mis sueños, mi referente más grande de la vida.

Jaime Andrés Sari G.

AGRADECIMIENTO

Agradezco ínfimamente a la vida por las múltiples oportunidades que me ha brindado, y por la capacidad que me ha dado para cumplir esta meta tan soñada. Realmente, no existe palabras suficientes de gratitud a las pocas personas que han sido parte de este gran proceso en mi vida, en especial a mi mamá que ha sido el pilar fundamental, una mujer guerrera y fuerte, que me sacó adelante sola.

A mi sobrino Steven Bonilla que me enseñó amar la vida con su inocencia, y que me alentaba día a día a dar lo mejor de mí. A mis dos hermanas Janeth y Jenny que siempre confiaron en mí y me dieron la fuerza necesaria. A una persona anónima muy especial que lleno mi vida y me enseñó a sacar lo mejor de mí.

A mi maestra y directora de tesis, Mst. Mónica Rodas, quien fue de inspiración para apasionarme por la carrera. Especialmente, a mis amigos que fueron parte de este gran proceso.

Jaime Andrés Sari G.

RESUMEN

Uno de los problemas que más aqueja a las personas con discapacidad es la falta de oportunidades para estudiar e integrarse al mundo laboral, debido a la escasa formación en el desarrollo de competencias y la falta de herramientas tecnológicas que guíen el aprendizaje. Por ello, el presente estudio tiene la finalidad de diseñar simuladores laborales con diferentes competencias genéricas que deben desarrollar las personas con discapacidad para ser insertado laboralmente y mejorar su potencial en el ámbito educativo como laboral, la metodología utilizada es cualitativa con un alcance exploratorio- descriptivo. Se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica y la entrevista estructurada que fue aplicada al gerente de Kascla consultoría estratégica empresarial. Como resultado se desarrollaron 6 ejercitatorios laborales para el desarrollo de las competencias, trabajo en equipo y conducir a metas comunes que son de gran importancia al momento de desarrollar actividades con ciertos grupos de interés.

Palabras claves: *Simuladores laborales-Personas con discapacidad herramientas tecnológicas-inserción laboral-inclusión educativa.*



Directora de Tesis

ABSTRACT

One of the problems that most afflicts people with disabilities is the lack of opportunities to study and enter the workforce, due to the lack of training in the development of skills and the lack of technological tools to guide learning. Therefore, the purpose of this study was to design work simulators with different generic competencies that people with disabilities should develop in order to enter the workforce and improve their potential in the educational and work environment. The technique of literature review and structured interview that was applied to the manager of Kascla strategic business consulting were used. As a result, six work exercises were developed for the development of competencies, teamwork and common goals that are of great importance when developing activities with certain groups of interest.

Keywords: *Work simulators-People with disabilities-technological tools-job placement-educational inclusion.*

Translated by:



Jaime Andrés Sari G



ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	
IV	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	2
Inclusión e inserción laboral, y uso de tecnologías de apoyo en la educación superior para personas con discapacidad.	2
Latinoamérica: Chile, México, Ecuador, Colombia, Costa rica, Panama y Bolivia	2
Chile.....	2
México	4
Ecuador	6
Colombia	7
Costa Rica	9
Panamá.....	10
Bolivia	10
CAPITULO 2	12
Metodología	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos.....	12
Muestra	13
Instrumento.....	13
Procedimiento.....	14
.....	14
CAPÍTULO 3	17
Análisis de resultados	17
DISCUSIÓN	20
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	23
BIBLIOGRAFIA	24
ANEXOS	27

ENTREVISTA	27
EJERCITARIOS	27
EJERCICIO 1: INTERACCIÓN	27
Contexto	27
Instrucciones para el participante	27
NIVEL MEDIO	30
EJERCICIO 2: INTERACCIÓN	30
Contexto	30
Instrucciones para el participante	31
VERIFICACION DE COMPETENCIAS	32
NIVEL ALTO	33
EJERCICIO 3: INTERACCIÓN	34
Contexto	34
Instrucciones para el participante	34
NIVEL BAJO.....	36
EJERCICIO 1: INTERACCIÓN	36
Contexto	37
Instrucciones para el participante	37
NIVEL MEDIO	39
EJERCICIO 2: INTERACCIÓN	39
Contexto	39
Instrucciones para el participante	39
NIVEL ALTO	42
EJERCICIO 3: INTERACCIÓN	42
Contexto	42
Instrucciones para el participante	42

INTRODUCCIÓN

Para las personas con discapacidad, la carencia, el inadecuado acceso físico y la falta de oportunidades en los lugares de trabajo y centros educativos superiores, podrían representar una barrera en el desarrollo profesional, por lo cual la discapacidad en el último tiempo ha sido un motivo de inquietud por parte de la sociedad latina, no obstante existe un cuestionamiento por parte de dichas personas, que este problema no solo puede medirse en términos cuantitativos, si no es necesario evaluar los recursos al servicio de las necesidades para brindar una formación adecuada a las personas con discapacidad con la ayuda de herramientas tecnológicas y políticas que favorezcan el bienestar de este grupo de personas. (Maldonado, 2020)

La idea del presente trabajo es aportar a las personas con discapacidad a través del diseño de simuladores laborales de competencias genéricas que sean útiles en cualquier puesto de trabajo, esto ayudará a generar más oportunidades de trabajo y una mejor calidad de vida en dichas personas.

CAPÍTULO 1

A continuación, se describe el estado del Arte sobre la inclusión e inserción laboral y el uso de tecnología para personas con discapacidad en países latinoamericanos como: Chile, México, Ecuador, Colombia, Costa Rica, Panamá y Bolivia. Posteriormente dentro de dichos apartados se abordan otras temáticas relacionadas con las características de tipos de discapacidad, simuladores laborales, competencias genéricas.

Inclusión e inserción laboral, y uso de tecnologías de apoyo en la educación superior para personas con discapacidad.

De acuerdo con (Guerra *et al.*,2016) la tecnología puede utilizarse para ayudar a estudiantes con discapacidad a incorporarse mejor al mundo laboral, para que las mismas no se conviertan en un elemento de exclusión laboral, y se pueda considerar la necesidad, auditiva, visual o física de dichas personas es por ello que dentro de este apartado se tocará la realidad de la inclusión educativa y laboral de diferentes países latinoamericanos, así como también tecnologías de la información que favorezcan a las personas con discapacidad.

Latinoamérica: Chile, México, Ecuador, Colombia, Costa rica, Panana y Bolivia

Chile

En la siguiente investigación realizada por (Vidal *et al.*, 2016) nos expone la necesidad de concretar medidas frente a la falta de estrategias formativas, desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad a nivel de educación superior, se planifica que Chile considerara la participación de las personas con discapacidad, debiendo las instituciones contar con mecanismos que faciliten el acceso, anunciando que debe existir un diseño e implementación de acciones y políticas para el desarrollo profesional y humano de las personas con discapacidad.

Por otra parte (Valera *et al.*, 2018) la inserción y el desempleo de personas con discapacidad en Chile corresponde al 70,8% (Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, 2015), y de acuerdo a los resultados entregados por el ministerio de desarrollo social (CASEN, 2014), el porcentaje total de personas en condición de discapacidad es de un 6,3%; de ellos el 20,1 % tiene una condición de actividad de ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo. En la misma investigación realizada por dichos autores se menciona que las personas con discapacidad tienen la opción de prepararse para trabajar con herramientas de educación especial que son proyectos de integración que se encuentran en centros de educación, sin embargo, a pesar de eso existen resultados que evidencian que no sobrepasan el 1% de los jóvenes que logran efectivamente insertarse laboralmente, en condiciones similares a un trabajador cualquiera.

En otra de sus investigaciones (Navarro, 2019) nos comenta que es de vital importancia que las personas con discapacidad accedan primeramente a la formación educativa que les permita involucrarse con conocimientos y habilidades pertinentes en contextos laborales, sin embargo se requiere apoyo proveniente de universidades como de empresas privadas y sobre todo del gobierno chileno para implementar herramientas y metodologías que refuercen las habilidades de las personas con discapacidad sin embargo se conoce en dicha investigación que el sistema chileno no logra responder adecuadamente a las demandas de las personas con discapacidad en el acceso y permanencia de un trabajo, además no existe políticas de estado efectivas, que conduzcan a los jóvenes con discapacidad a formarse óptimamente para enfrentar el proceso de transición a la vida laboral

La siguiente investigación realizada por (Fernández, 2017) denominada "Discapacidad y Educación en las Políticas Públicas : permite reflexionar sobre las posibilidades de inclusión educativa que tienen las personas con discapacidad a partir de las políticas públicas reconocidas y establecidas en Chile y América Latina, leyes que benefician

la discapacidad y el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad con el fin de obtener su plena inclusión social, siendo esta una labor del gobierno y la sociedad que aporte con un servicio de apoyo como principio ético y humano independientemente como sea el diseño universal, es por eso que el gobierno es llamado por el pueblo chileno a garantizar el acceso de las personas con discapacidad a los establecimientos educacionales, públicos y privados, regulares o especiales. En cuanto a la educación regular donde acuden la mayor parte de jóvenes con discapacidad recalca que se debe incorporar innovaciones y herramientas curriculares y de tecnología para facilitar el acceso a dichas personas. En cambio, en los niveles de educación de tercer nivel deben contemplar planes para alumnos con necesidades educativas especiales.

México

(Cruz Vadillo y Casillas Alvarado , 2017) comentan que en varias ciudades de México priorizan, como una de sus principales factores, la necesidad impostergable de promover y proteger en las universidades los derechos de las personas con discapacidad, garantizar la igualdad de oportunidades para ellas, y evitar la discriminación y exclusión. no obstante, a pesar de que se prioriza la calidad y el bienestar en dicha ciudad, las universidades siendo la parte fundamental de esta mejora, de las 53 sólo doce de ellas ofrecen un apoyo incondicional para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, generando proyectos inclusivos con nuevas metodologías de aprendizaje.

Desde otras investigaciones realizadas por (Castro y Gonzales , 2017) Dicen que la ley general de la inclusión de las personas con discapacidad del estado mexicano tiene la obligación de garantizar la incorporación y oportuna canalización de las personas con discapacidad en todos los niveles del Sistema Educativo Nacional; así como verificar el cumplimiento de las normas para su integración educativa, dando el principal

cuestionamiento del nivel y la medida de los servicios institucionales, dejando saber si contribuyen o no a la resolución de los problemas académicos y a la disminución de las barreras que enfrentan los estudiantes con discapacidad, finalmente la gestión consiste en tener estrategias y habilidades que faciliten una autonomía académica de los estudiantes con discapacidad incluye potenciar habilidades, en el sentido que estén orientadas fundamentalmente al desempeño laboral.

La idea en México es que los estudiantes universitarios y el resto de la población según (Crespo, 2017) sean considerados o tomados en cuenta consecutivamente para conocer la verdadera realidad que viven las personas con discapacidad al momento de enfrentarse al mundo tanto educativo como laboral. Sin embargo, este autor nos comenta que eso no ha dado una solución alguna, pero lo que sí ha generado concientización en estas personas que no conocen el nivel de dificultad que enfrenta las personas con discapacidad, además en este país se ha intentado que los centros de educación superior mejoren la metodología de enseñanza, así mismo se necesita contextos inclusivos donde se involucre toda la sociedad.

Ecuador

Según (Sánchez, 2019) la educación Inclusiva es considerada como un medio eficaz para educar a todos, independientemente de sus diferencias o barreras individuales o sociales. El término inclusión no solo considera la integración de estudiantes en aulas, esto es insertarlos como elementos dentro del proceso enseñanza aprendizaje, la labor va más allá, puesto que la educación inclusiva se debe centrar en apoyar las cualidades y necesidades de todos los estudiantes, para que se sientan bienvenidos, seguros y alcancen el éxito.

Es por ello que dicho autor cita al (CONADIS 2018) y dice que en el Ecuador existen 453.956 personas con diversos tipos de discapacidades, dentro de esta cifra se tiene en cuenta las siguientes: Discapacidad Física 211.997 personas (46,70%); Discapacidad Intelectual

101.505 personas (22,36%); Discapacidad Auditiva 64.098 personas (14,12%); Discapacidad Visual 53.794 personas (11,85%); Discapacidad Psicosocial 22.562 personas (4,97%); se consideran en esta información la diversidad de género, edad y grado de discapacidad además menciona que el 14.71% de personas con discapacidad corresponde a las edades comprendidas en el rango entre 18 a 29 años, edades en las que deberían estar cursando la educación superior, es decir hablamos de 67.000 jóvenes con discapacidad que deberían estar estudiando la universidad.

Se ha identificado proyectos según (Analuisa-Zumba, 2020) de herramientas TIC que la Universidad Politécnica Salesiana ofrece a los estudiantes con discapacidad, así como el nivel de uso de estas herramientas por parte dichas personas con un nivel de discapacidad leve, alcanzando un alto nivel de acogida por la facilidad que genera estas herramientas al momento de desempeñar alguna actividad académica es por ello que acuden a los centros o establecimientos de la universidad Politécnica Salesiana, evidenciando que los estudiantes perciben a las TIC como herramientas de apoyo importantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es por ello que también se toma en consideración la importancia que tiene la tecnología en los diferentes puestos de trabajo.

Por otra parte (Mina y Gallegos Barzola, 2018) Sostiene que en Ecuador la inserción laboral representa aquel proceso sistemático global para la incorporación de una persona dentro de una actividad laboral empresarial o productiva, es por eso que dichos estudios explican que es una costumbre local de años remotos solicitar condiciones interpersonales y sistemáticas en las empresas al momento de realizar el proceso selección considerando como un alcance las organizaciones sin darse cuenta que afecta al sector de personas con discapacidad, no obstante los autores consideran que la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades.

En Ecuador se busca garantizar a las personas con discapacidad el derecho a la inclusión educativa y laboral mediante el amparo legal según (Morales, 2018) se busca promover el manejo de una conducta igualitaria que brinde igualdad de oportunidades a los estudiantes independientemente de su condición de discapacidad, además se pudo evidenciar que a nivel laboral las empresas privadas dan mayor acogida a dichas personas, en cambio en el sector privado son mínimas las oportunidades laborales, lo que pone en evidencia que las empresas privadas son el punto de apoyo en Ecuador; durante el proceso de investigación no se encontró información pública que reconozca el total de empleados con discapacidad que se encuentran laborando.

Colombia

(Cuellar Campos *et al.*, 2016) Según estudios realizados de dichos autores nos dice que, en Colombia las tecnologías de simulación posibilitan el desarrollo de estrategias pedagógicas activas que generan condiciones favorables para el logro eficaz de aprendizajes significativos. De ahí, su uso cada vez es más generalizado para el desarrollo de habilidades y destrezas en escenarios laborales a los reales desde la interactividad, la autonomía y la lúdica. Por ello, se hace necesario establecer cuáles son las características y condiciones que una empresa necesita diariamente para el desarrollo de sus actividades y así hacer nuevas reformas que las personas y organizaciones necesitan para cumplir sus metas.

(Viloria, 2017) añade que la inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas de Colombia, es una estrategia de responsabilidad social con el objetivo de revisar las herramientas con las que cuentan las empresas colombianas para incluir laboralmente a personas con discapacidad, convirtiendo está en una ventaja social, que va más allá del interés económico.

(Velandia Campos *et al.*, 2021) En Colombia las empresas cuentan con un programa que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, hablamos de pacto de

productividad lo cual es una iniciativa que desarrolla un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial, con el objetivo de mejorar las oportunidades de empleo de las personas con limitaciones auditivas, visuales, físicas y cognitivas a través de su vinculación como trabajadores formales en el sector empresarial.

Por otra parte (Escobar, 2018) ha seleccionado competencias básicas y sociales. Por competencias básicas nos referimos a la lectura, escritura y por competencias sociales nos referimos a competencias emocionales y comunicativas, dichas competencias suelen potenciarse en el ámbito educativo y laboral, son claras las brechas que se han generado tradicionalmente con las personas con discapacidad que no tienen acceso a un buen proceso de desarrollo y que de cierta manera limita la interacción con otras personas para que puedan aprender.

Así mismo (Rada y Álvaro Esteban, 2021) considera que en los últimos años en Colombia se ha avanzado en el diseño de políticas públicas enfocadas en la inclusión de las personas con discapacidad, dando a conocer que existen un sin número de beneficios por partes de las empresas para que de cierta manera vinculen laboralmente a dichas personas, sin embargo, aún son muchos los desafíos que Colombia ha superado, sabemos que la participación plena de las personas con discapacidad depende de la eliminación de las barreras actitudinales y del entorno, de tal manera que puedan participar en igualdad de condiciones con las demás personas en el trabajo, ingresos y la ocupación productiva del tiempo, El Programa Pacto de Productividad, ha sido un éxito y ha cumplido con sus objetivos de desarrollo al generar efectivamente oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, a través de un esfuerzo inquebrantable que significó un avance de gran nivel en ese país.

Costa Rica

Según (Brenes, 2016) nos dice que la tecnología se está usando en la actualidad en personas con discapacidad intelectual como nuevo paradigma en el estímulo de las habilidades laborales, además considera que esta población ya está relacionada con medios tecnológicos, demostrando ser capaces de manejar satisfactoriamente estos medios, sin embargo, sugiere que los educadores también se involucren en el avance de la tecnología para enmarcar una acción con fundamento en las nuevas concepciones y estrategias pedagógicas a fin de privilegiar el aprendizaje con nuevos recursos como lo que propone la era de la tecnología.

(Morua, 2020) En Costa Rica se creó la tecnología asistida como una forma de disciplina que integra varias formas tecnológicas al entorno de la discapacidad como herramientas que permite substituir las deficiencias funcionales, físicas, cognitivas, para permitirles equidad oportunidades en el resto de la sociedad.

Panamá

Según investigaciones realizadas por (Vejarano, 2016) dice que las personas con discapacidad se enfrentan a situaciones propiciadas por la falta del uso herramientas tecnológicas de la comunicación dentro de la educación superior. Es por eso que han establecidos directrices para garantizar la atención de las personas con discapacidad con ayuda tecnológica vinculado con el concepto de herramientas para un mejor entendimiento, se establece una clasificación de productos especiales generalmente para estudiantes con discapacidad para mitigar o neutralizar una sociedad desigualitaria con herramientas como: servicio visual de video donde las personas sordas interpretan las informaciones, también un servicio de atención al cliente en donde la persona sorda es atendida en signos gracias a una llamada de video al centro de video interpretación, la persona que brinda información se

comunica con un intérprete traduce en lenguaje a la persona sorda y esto puede darse de manera viceversa tanto la persona con discapacidad puede realizar la actividad de atención al cliente.

Bolivia

En cambio, en Bolivia según (Koon y Vega, 2017) el impacto tecnológico en las personas con discapacidad se ha manejado con temáticas tecnológicas para resolver las necesidades de personas con discapacidad que se encuentra trabajando en diferentes organizaciones de la capital de Bolivia, adecuando sus capacidades al entorno laboral, es una ayuda visual y auditiva que se han podido desarrollar, tales como:

- **Tecnologías del Habla:** El reconocimiento de voz y la conversión texto-voz ofrecen infinidad de posibilidades, algunas viables actualmente y otras en un futuro más o menos próximo. La expectativa en este campo es una disminución en todas sus restricciones, aunque no se espera que se logre reconocer el habla, de forma plenamente satisfactoria hasta por lo menos la primera o segunda década del próximo siglo.
- **Tele lupas:** son sistemas de magnificación de imágenes basados en circuitos cerrados de TV que posibilitan la lectura a personas con disminución visual. Aunque en general los teclados comunes no suelen plantear dificultades para las personas con discapacidad visual, se han logrado algunos avances.
- **Sintetizador Braille:** es un pequeño computador personal con sintetizador de voz a voz digitalizada que le permite a una persona invidente escribir información simulando a una máquina Perkins y verificar luego la misma. Una impresora también en Braille permite transcribir esta información y realizar dibujos en relieve, o utilizar una línea Braille.

- **Sistema de Reconocimiento óptico de caracteres:** este dispositivo permite a una persona con discapacidad visual reproducir la información desde una computadora utilizando un scanner que lee cualquier texto mediante un programa OCR y los retransmite por medio de un sintetizador de voz o una línea Braille. Una de estas nuevas aplicaciones es la lectura en alta voz de textos escritos (periódicos, libros, fax, correo electrónico).

CAPITULO 2

En el siguiente capítulo se detalla la metodología usada en el presente trabajo de titulación, que describe los objetivos, muestra, instrumento, procedimiento para la obtención de resultados

Metodología

El presente estudio es una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo que nos ofrece la posibilidad de conocer los resultados más ampliamente y con profundidad, tiene un alcance exploratorio descriptivo.

Los ejercitatorios laborales fueron revisados adaptados a discapacidad con la experta en el área, la Mst. Adriana León quien realizó ajustes a la redacción para evitar exceso y abuso de palabras técnicas y confusas por abuso de términos en la descripción de los ejercicios que se prestaban a interpretaciones diversas.

Objetivo general

Diseñar ejercitatorios laborales de competencias, tales como: trabajo en equipo, motivar y conducir a metas comunes para estudiantes con discapacidad.

Objetivos específicos

- Investigar y desarrollar el estado del arte sobre competencias y simuladores laborales.
- Diseñar, y aplicar herramientas para el levantamiento de información.
- Crear simuladores laborales para los estudiantes con discapacidad física, visual, intelectual y auditiva.

Muestra

Con la idea de tener información oportuna de diferentes personas y con perspectivas únicas convenientes, la muestra que se utilizó es por conveniencia en Kascla consultoría estratégica empresarial Cía. Ltda. En la ciudad de Cuenca.

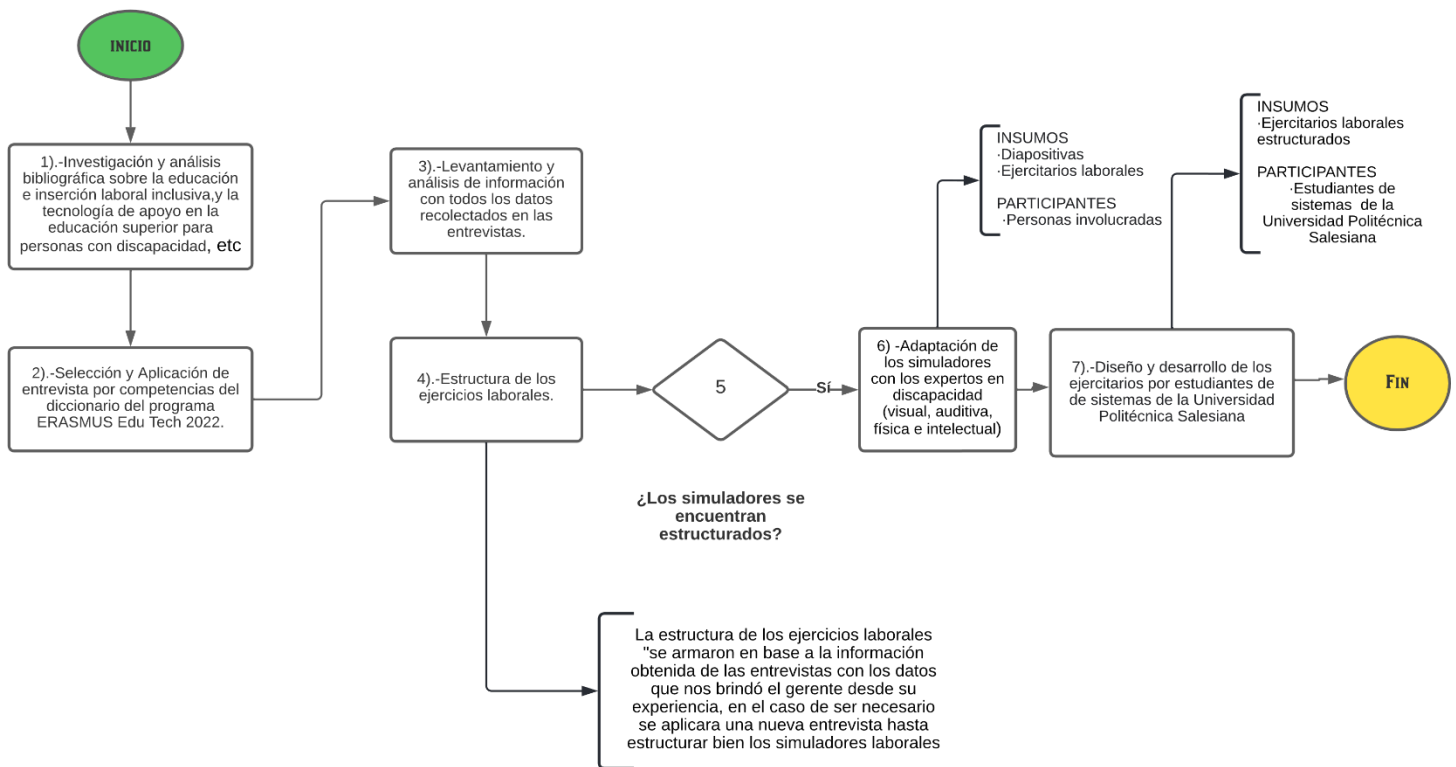
Instrumento

El instrumento de evaluación propuesto fue una entrevista semiestructurada dirigido al personal profesional de Kascla consultoría estratégica empresarial Cía. Ltda., cuyo objetivo fue determinar las competencias laborales para el levantamiento de los ejercitarios. La entrevista semiestructurada es una conversación que tiene un proceso interactivo flexible que involucra varios aspectos de la comunicación con preguntas ya planteadas (Alvarado y Ospina, 2018).

Las entrevistas fueron realizadas pensadas en la población empresarial cuencana, con la idea de enfocarse en competencias laborales genéricas tales como: trabajo en equipo, motivar y conducir a metas comunes de estudiantes con discapacidad que se encuentran en ciclos superiores.

Una vez que se culminó las entrevistas, la información se revisó minuciosamente con el equipo de trabajo para ver que la información se ajuste con los diseños de simuladores.

Procedimiento



- **Investigación y análisis bibliográfico**

Se realizó una investigación y análisis bibliográfico de 45 artículos científicos de países latinoamericanos, de los cuales se filtró la información de 15 artículos, y se utilizó para construir el estado del arte de países como: México, Ecuador, Chile, Argentina, Bolivia sobre simuladores laborales de competencias genéricas para estudiantes con discapacidad, dentro de dicha investigación tenemos apartados como: la educación e inserción laboral inclusiva, tecnología de apoyo en la educación superior para personas con discapacidad.

- **Aplicación de entrevista**

Para este proyecto se aplicó la entrevista por competencias del diccionario del programa ERASMUS Edu Tech 2022, este se ajustó a las necesidades de la organización en estudio, lo cual se procedió a realizar un primer contacto con el Gerente de Kascla Consultoría Estratégica Empresarial a través de una reunión presencial en donde se explicó el tema de la

propuesta y los fines que persigue; luego se dio un segundo contacto de manera personal para la aplicación de la entrevista ya mencionada, que duró aproximadamente 1 hora y 30 minutos el instrumento aplicado estuvo conformado por varias preguntas abiertas relacionadas a las competencias genéricas y las experiencias que han tenido, con el fin de obtener datos reales.

- **Levantamiento y análisis de información**

Se redactaron los audios en un computador de toda la información obtenida en la entrevista realizada al gerente, además se analizó minuciosamente dicha información con la finalidad de discernir y obtener datos importantes y relevantes que esté listos para utilizar en los ejercicios laborales de forma correcta.

- **Estructura de los ejercicios laborales**

Se estructuraron 6 ejercicios laborales, 3 de trabajo en equipo y 3 de conducir a metas comunes, dichos ejercitatorios se construyeron con la información clave de la entrevista, ajustando los datos obtenidos a las competencias genéricas y sobre todo teniendo en consideración el público objetivo.

- **Adaptación de los simuladores laborales**

Se realizó una reunión con los expertos en discapacidad para que conozcan y evalúen el contenido de los 6 ejercicios laborales que van a diseñar los estudiantes de ingeniería en sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, para las personas con discapacidad que necesitan dichas herramientas para integrarse al mundo laboral.

Los insumos utilizados:

Presentación de diapositivas con la información de las entrevistas y la estructura de los ejercicios laborales.

Participantes:

Personas involucradas como: profesionales en discapacidad, estudiantes de sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana, estudiantes de Psicología organizacional de la Universidad del Azuay.

□ Diseño y desarrollo de los ejercitatorios laborales

Una vez aprobado la estructura y el contenido de los ejercitatorios laborales, se envió directamente a los estudiantes de sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana, para que la creación de simuladores laborales en programas informáticos accesibles.

CAPÍTULO 3

Análisis de resultados

Ejercitarios elaborados

TRABAJO EN EQUIPO / CONDUCIR A METAS COMUNES			
EJERCITARIO	CONSIGNA	TIEMPO	NIVEL DE DIFICULTAD
Trabajemos Unidos	La persona deberá manejar un grupo de personas medianamente grande con la idea de que todos trabajen como equipo y compartan ideas juntos.	20 minutos	Bajo
Nuevo Proyecto	Consiste en que el evaluado debe coordinar un nuevo proyecto, que es una implementación de una nueva área de consultoría en auditoría contable y además debe elegir su equipo de trabajo.	20 minutos	Medio
Trabajadoras Ausentes	Se le pide a la coordinadora que maneje una situación de ausentismo crucial ante la demanda de trabajo que hay en el área.	20 minutos	Alto
Motivando	Consiste en que la persona evaluada debe realizar una intervención de ayuda a una de sus colaboradoras en situación de crisis emocional.	20 minutos	Bajo
Mérito y Desarrollo	Aquí el evaluado debe participar en un concurso de méritos y desarrollo donde debe alcanzar el mayor puntaje, para obtener un cupo y brindar un taller de liderazgo que aprenderá a conducir a metas comunes a otras personas.	20 minutos	Medio
Orientado al Equipo	Consiste en que debe manejar un proceso de orientación para un grupo de 15 personas a través de una plataforma.	20 minutos	Alto

Los ejercitarios planteados fueron 6 con competencias genéricas para personas con discapacidad, 3 correspondiente a trabajo en equipo, y los otros 3 conducir a metas comunes,

A partir de la información obtenida y revisada por expertos en discapacidad se logró diseñar y estructurar los 6 ejercitatorios con las 2 competencias en aproximadamente 9 meses:

Los 3 primeros son trabajo en equipo, lo cual consiste en colaborar y trabajar coordinadamente con los demás

Se observa mediante indicadores de conducta como:

- A.** En equipos de trabajo realiza aportes considerables.
- B.** Coordina sus tareas y ofrece ayuda a los demás miembros de su equipo.
- C.** Reconoce los éxitos y aportes de otras personas.

El primer ejercitario se titula “Trabajemos Unidos” La persona deberá manejar un grupo de personas medianamente grande con la idea de que todos trabajen como equipo y compartan ideas juntos.

El segundo ejercitario se titula “Nuevo Proyecto” consiste en que el evaluado debe coordinar un nuevo proyecto, que es una implementación de una nueva área de consultoría en auditoría contable y además debe elegir su equipo de trabajo.

El Tercer ejercitario se titula “Trabajadoras Ausentes” Se le pide a la coordinadora que maneje una situación de ausentismo crucial ante la demanda de trabajo que hay en el área.

Por otro lado, se desarrollaron 3 ejercitatorios con respecto a conducir a metas comunes el cual busca integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo alentando a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad.

Se puede evidenciar mediante comportamientos:

- A.** Proponer nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo y solucionar problemas.

Dirige la implementación de procesos para mejorar los procesos orientados al servicio al usuario interno y/o externo.

- B.** Aprende de su experiencia para mejorar los problemas a su cargo y/o solucionar problemas. Aporta con ideas/ propuestas útiles para mejorar el trabajo.
- C.** Participa activamente en la implementación de mejoras, investiga sobre las mejoras prácticas que se pueden aplicar para optimizar los procesos a su cargo.

El primer ejercitario “Motivando” consiste en que la persona evaluada debe realizar una intervención de ayuda a una de sus colaboradoras en situación de crisis emocional.

El segundo ejercitario “Merito y Desarrollo” aquí el evaluado debe participar en un concurso de méritos y desarrollo donde debe alcanzar el mayor puntaje, para obtener un cupo y brindar un taller de liderazgo que aprenderá a conducir a metas comunes a otras personas.

El tercer ejercitario “Orientado Equipo” consiste en que debe manejar un proceso de orientación para un grupo de 15 personas a través de una plataforma.

DISCUSIÓN

Inclusión educativa, inserción laboral, tecnología de apoyo en la educación superior para personas con discapacidad.

(Vidal *et al.*, 2016) citan que en Chile existe la necesidad de concretar medidas frente a la falta de estrategias formativas, desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad a nivel de educación superior; en el presente estudio se comprueba que efectivamente, si existe la necesidad de ejecutar medidas para las personas con discapacidad en los centros de educación superior por falta de herramientas que carecen para tener un mejor desempeño en el ámbito laboral. (Navarro, 2019) está de acuerdo que es de vital importancia que las personas con discapacidad accedan a la formación educativa chilena que les permita involucrarse en contextos laborales sin embargo se comprueba que es necesario el apoyo de universidades para desarrollar nuevas medidas y estrategias formativas con la ayuda de empresas privadas y sobre todo del gobierno chileno para implementar conocimientos e instrumentos que refuercen las habilidades de las personas con discapacidad.

(Cruz Vadillo y Casillas Alvarado , 2017) afirman que en México existen otra forma de llevar la situación ya que contemplan, como una de sus principales consideraciones, la necesidad impostergable de promover y proteger en las universidades los derechos de las personas con discapacidad, garantizar la igualdad de oportunidades para ellas, y evitar que sean objeto de cualquier forma de exclusión; sin embargo (Crespo, 2017) considera que no es así ya que las personas con discapacidad realmente no conocen lo que es enfrentarse al mundo educativo como laboral. Lo que él propone hacer es que los centros de educación superior mejoren la metodología de enseñanza para después poder ejecutar las habilidades que manejan y que esa sería la mejor forma de incluir a dichas personas.

En cambio Según (Sánchez, 2019) en Ecuador si existe una ventaja más avanzada ya que la sociedad está más consciente por el hecho de que el término inclusión no solo considera la integración de estudiantes en aulas, esto es insertarlos como elementos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje con herramientas tecnológicas y nos solo con políticas que no se ejecutan , la labor va más allá, puesto que la educación inclusiva se debe centrar en apoyar las cualidades y necesidades de todos los estudiantes, para que se sientan bienvenidos, seguros y alcancen el éxito, sin embargo (Mina & Gallegos Barzola, 2018) dice que no es posible dicha ventaja ya que en Ecuador la inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad laboral empresarial o productiva, siempre que cumpla condiciones interpersonales y sistemáticas que busca una empresa, o centro de educación.

(Cuellar Campos *et al.*, 2016) Según estudios realizados de dichos autores nos dice que, en Colombia las tecnologías de simulación posibilitan el desarrollo de estrategias pedagógicas activas que generan condiciones favorables para el logro eficaz de aprendizajes significativos para desarrollarse dentro de las empresas , esto si se ve reflejado ya que (Viloria, 2017) añade que la inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas de Colombia, es una estrategia de responsabilidad social con el objetivo de revisar las herramientas con las que cuentan las empresas colombianas para incluir laboralmente a personas con discapacidad y siempre velar por su bienestar.

En otros países como Costa Rica (Brenes, 2016) nos dice que la tecnología se está usando en la actualidad en personas con discapacidad intelectual como nuevo paradigma en el estímulo de las habilidades intelectuales, además considera que esta población ya está relacionada con medios tecnológicos, demostrando ser capaces de manejar satisfactoriamente; sin embargo en otros países latinos como en Panamá no cuentan con ese avance según (Vejarano, 2016) ya que las personas con discapacidad se enfrentan a

situaciones propiciadas por la falta del uso de la tecnología dentro de la educación superior. Es por eso que se ha establecidos directrices con la idea de garantizar la atención de las personas con discapacidad con ayuda tecnológica que vincula directamente con herramientas didácticas para mejorar el desempeño de dichas personas.

En Bolivia según (Koon *et al.*, 2017) El impacto tecnologico en las personas con discapacidad se ha manejado temáticas tecnológicas para resolver las necesidades de personas con discapacidad que se encuentra trabajando en diferentes organizaciones de la capital de Bolivia, adecuando sus capacidades al entorno laboral, es una ayuda visual y auditiva que se ha podido desarrollar, como por ejemplo, tecnología del habla, tele lupas, sintetizador Braille, sistemático de reconocimiento óptico ; en el presente estudio desarrollado se comprueba que efectivamente el impacto de la tecnología en las personas con discapacidad es fundamental en los países latinoamericanos para que dichas personas puedan desarrollar sus habilidades de mejor manera y que también se puedan ajustarse a un puesto laboral sin ningún tipo de restricciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se pudo evidenciar de cierta manera que existe problemas para las personas con discapacidad en la educación superior por la falta de recursos materiales, económicos y de aprendizaje, ya que las diferentes universidades y centros tecnológicos de Latinoamérica no cuentan con los recursos necesarios ya mencionados, sin embargo estos centros de educación tienen políticas diseñadas para las personas con discapacidad que son ejecutadas y que de cierta manera si ayudan pero no en su totalidad como por ejemplo una infraestructura adecuada, no discriminación, pero sin embargo eso no cumple con las expectativas sociales de una buena metodología de enseñanza.

La falta de oportunidades laborales que carecen las personas con discapacidad es por consecuencia del uso de metodologías inadecuadas que brindan los centros de educación superior, haciendo que dichas personas tengan un nivel de desempeño bajo, también se pudo evidenciar el compromiso que tienen las organizaciones de ciertos países latinos como es en algunas empresas de Bolivia donde se implementa el uso de la tecnología para asistir a las personas con discapacidad donde ellos pueden desempeñar cualquier tipo de destrezas.

Finalmente se recomienda tanto para los centros de educación superior y para las organizaciones utilizar diferentes metodologías y herramientas que se adapten a las personas con discapacidad como por ejemplo la tecnología que aporta desde diferentes ámbitos y así este grupo de personas vulnerables puedan desarrollar sus habilidades de manera más sencilla como cualquier colaborador. y sobre todo se sientan incluidos con políticas gubernamentales que mejoren la calidad de vida de cada una de esas personas.

BIBLIOGRAFIA

- Analuisa y Zumba, T. (ENERO de 2020). The labor insertion of people with disabilities in the business field. *CEIT* , 11. Obtenido de DIALNET .
- Brenes, M. d. (2016). la tecnología asistiva como disciplina para la atención pedagógica de personas con discapacidad intelectual . *Actualidades Investigativas en Educación* , 28.
- Castro *et al.*,(2017). Estrategias de Autodeterminación, Autodefensoría y Autogestión en la Trayectoria Universitaria de las Personas con Discapacidad. *Congreso Nacional de Investigación Educativa* , 10.
- Crespo *et al.*,(2017). Accesibilidad Universal de Tecnologías de la Accesibilidad Inclusiva . *Real Patronato Sobre Discapacidad* , 364.
- Cruz Vadillo *et al.*,(2017). Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México . *RESU* , 17.
- Cuellar Campos *et al.*, (2016). La simulación como estrategia de aprendizaje financiero para el contexto laboral: estado de la cuestión. *Finnova*, 10.
- Escobar, D. M. (2018). La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una acción conjunta . *Universidad Nacional de Colombia* , 211.
- Fernández, C. F. (2017). Inclusión Educativa de las personas con discapacidad en Chile: un análisis desde la legislación vigente . *Educación las Américas* , 15.
- Guerra *et al.*, (2016). inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral*Paulina Guerra, Carlos Ramos, Andrés Subía, Víctor Carvajal, Santiago BorjaRevista Científica y Tecnológica UPSE, Vol. III, N. 2, 8.
- Koon, R. A. (2016). el impacto tecnológico en las personas con discapacidad. *satlink*,

19.

Koon, R. A., y Vega, M. E. (2017). El impacto tecnologico en las personas con discapacidad.

19.

Maldonado, E. P. (2020). inclusión educativa de estudiantes universitarios en situación de discapacidad en América Latina. *SCIELO* , 55.

Mina, M. A., y Gallegos Barzola, D. P. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios* , 12.

Morales, M. T. (2018). Análisis de las políticas sociales de inclusión e inserción laboral a personas con discapacidad en el Ecuador . *DIALNET* , 102.

Morua, G. V. (2020). Discapacidad Intelectual y el uso de las tecnologías de la Informacion y Comunicacion . *INFAD* , 30 .

Navarro, D. (2019). Apoyos para la inclusion laboral en santiago de chile . *Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual*, 17.

Rada, L. C., y Álvaro Esteban, C. A. (2021). estrategias para asegurar la inclusion laboral de personas en situacion discapacidad en colombia . *universidad santigo de cali* , 66.

Sánchez, B. A. (2019). TIC para la inclusión educativa universitaria en la UPS Sede Guayaqui. *INNOVA*, 17.

Valera *et al.*,(2018). Inclusion y Cohesion Social en el Marco de la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible . *Claves para un desarrollo social inclusivo en America Latina* , 242.

Vejarano, L. A. (2016). Alternativas Tecnologicas para mejorar la comunucacion de personas con discapacidad auditiva en la educacion superior panameña. *Creative Commons*, 17.

Velandia Campos *et al.*, (2021). La situacion laboral de las personas con discapacidad en colombia desde un enfoque local . *Revista de Metodos Cuantitativos para la Economia y la Empresa* , 21.

Vidal Espinoza , r. o., y Cornejo Valderrama, c. (2016). trabajo y discapacidad: una mirada critica a la inclusion. *issn*, 10.

Vidal, R *et al.*,(2016). La insercion Laboral de Personas con discapacidad en Chile . 10.

Viloria, M. M. (2017). inclusion laboral para personas con capacidades diferentes en la empresas colombianas, una estrategia de responsabilidad social . *universidad militar nueva granada facultad de ciencias economicas especializacion de alta gerencia*, 27.

ANEXOS

ENTREVISTA EJERCITARIOS

COMPETENCIA (TRABAJO EN EQUIPO)

NIVEL BAJO

EJERCICIO 1: INTERACCIÓN

Nombre	Trabajemos Unidos
Instrucción principal	El participante manejará un grupo de persona medianamente grande con la idea de que todos trabajen y compartan ideas juntos.
Principales Competencias medidas	Trabajo en Equipo
Categoría del ejercicio	Interacción entre varias personas

Contexto

Usted se encuentra en su oficina frente a una computadora, a continuación, le llegara a su correo un mail con un formato de una actividad que debe desarrollar.

Instrucciones para el participante

1. Revisar cuidadosamente cada uno de los apartados.
2. La actividad esta descrita con tres opciones en cada apartado.
3. Elija la opción que mejor estructure a la actividad de trabajo en equipo.

BIENVENIDA

- A. Hola, ¿Cómo van? (Expresión serena, hoy realizaremos una actividad en grupo)
- B. Buenas, ¿Cómo están? (Expresión seria, vamos a trabajar de manera diferente)
- C. Buenos días con todos, un placer tenerles aquí y bien venidos (hoy vamos a trabajar de una manera diferente, con creatividad y entusiasmo)

RESPUESTA CORRECTA C: ayuda a que los integrantes se sientan cómodos para realizar la actividad.

DESARROLLO:

- **INTEGRANTE: ¡Buenos días! que estamos haciendo aquí y que actividad vamos a realizar?**
 - A. Vamos a trabajar en equipo con la idea que todos colaboremos.
 - B. **Les explico, hoy vamos a ser creativos y a trabajar con los siguientes materiales que se encuentran en esta sala.**
 - C. Todos vamos a trabajar en actividades grupales con la idea de mejorar.

RESPUESTA CORRECTA B: Determina claramente cuál sería la actividad que deben desarrollar cada uno de los participantes.

- **INTEGRANTE: Se supone que a esta hora debemos estar visitando a las empresas.**
 - A. **Les entiendo perfectamente, pero hoy vamos a trabajar aquí, necesito que hagan lo siguiente que cada subgrupo se coloque en una esquina de la sala y que elijan un líder de forma aleatoria.**
 - B. Lo sabemos claramente, pero lo más importante es que la consultora este bien internamente.
 - C. hoy trabajaremos de forma diferente con personas y metodologías diferentes.

RESPUESTA CORRECTA A: Es una manera exacta y limitante para que no existan interrupciones al momento de desarrollar la actividad.

- **INTEGRANTE: Estamos listos, colocados y tenemos nuestro líder ¿ahora qué debemos hacer?**
 - A. **Perfecto, les colocare los 50 cubos en el centro de la sala, lo que ustedes deben coger la mayor cantidad de cubos y llevar hasta su estación para que su líder construya una torre.**
 - B. Van a construir una torre con 50 cubos hasta obtener la torre más alta.
 - C. colóquense en el centro, desde ahí cojan los 50 cubos y después elijan una torre gigante con su líder.

RESPUESTA CORRECTA A: Explica claro y detalladamente como los participantes deben realizar la actividad de manera sencilla.

- **INTEGRANTE: ¿Existe alguna regla específica que debemos seguir, o simplemente cogemos los cubos?**
 - A. **No, no existe ninguna regla específica simplemente deben ser creativos y tratar de acumular la mayor cantidad de cubos, incluso pueden robar de otra estación.**

- B. Simplemente no existe reglas en este juego, hagan volar su imaginación.
- C. Puedes poner tus propias reglas de manera creativa para acumular los cubos y veras los resultados.

. RESPUESTA CORRECTA A: Porque explica el proceso inicial y la transición de la actividad, además que se está dando una instrucción clave.

- **INTEGRANTES: ¿Ahora que ya terminamos regresamos a nuestra estación?**

- A. **Si, pueden regresar después de dejar los cubos en el centro de la sala y comentar con su equipo lo sucedido.**
- B. vamos a colocar los cubos en el centro de la sala y después regresar a su puesto para continuar con otra actividad.

RESPUESTA CORRECTA A: Porque simplemente es el siguiente paso que sigue y además cada participante puede dar su comentario y retroalimentación en cada uno de sus grupos.

- **INTEGRANTES: ¿cuál es el objetivo de esta actividad que nos hizo perder demasiado tiempo pudiendo estar visitando a las empresas?**

- A. **El objetivo es que aprendamos a trabajar juntos como equipo y no separados en subgrupos como lo hicimos, ya vieron que nada conseguimos trabajando de esa manera, nadie gano porque no cumplieron con la meta.**
- B. El objetivo de esta actividad es darnos soporte todos para así cumplir con la meta.
- C. Todos debemos trabajar unidos como equipo que somos y sobre todo compartir ideas con los compañeros de trabajo para así salir adelante con los proyectos.

RESPUESTA CORRECTA A: Porque deja claro cuál es objetivo de la actividad, además retroalimenta el conocimiento de los participantes corrigiendo sus errores.

RUBRICA DE CALIFICACIÓN

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	INDICADORES DE DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN
Trabajo en equipo	colaborar y trabajar dinámicamente con los demás	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia que no hay preparación previa de manejo de equipos. 	0-2
		<ul style="list-style-type: none"> • Se observa poca preparación para guiar a un equipo 	3-4
		<ul style="list-style-type: none"> • Preparación previa del tema en manejo de 	4-5
		<ul style="list-style-type: none"> • equipos Excelente preparación para impulsar el trabajo en equipo. 	6-7

NIVEL MEDIO

EJERCICIO 2: INTERACCIÓN

Nombre	Nuevo Proyecto
Instrucción principal	Usted es el coordinador en el nuevo proyecto(Implementación de una nueva área de consultoría en auditoría contable) y además debes elegir tu equipo de trabajo .
Principales Competencias medidas	Trabajo en equipo
Categoría del ejercicio	Interacción varios

Contexto

Usted se encuentra trabajando en su oficina (Un espacio en el cual posee una silla, un escritorio en el que se encuentra una computadora, un teléfono, una impresora y material de oficina). inmediatamente ingresa José (Gerente de la consultora), le comenta que por su constancia, dedicación y eficiencia le asigna la coordinación del nuevo proyecto (área de consultoría en auditoría contable) y que además debe armar su equipo de trabajo

Instrucciones para el participante

1. Usted debe elegir el perfil de 2 personas (1er lugar subgerente, 2do lugar coordinador) para que sean miembros de tu equipo y además se ajusten al proyecto.
2. verificar las competencias de las personas que eligió como equipo y soporte para el proyecto.
3. Establecer funciones a cada persona de su equipo.

PERFIL REQUERIDO

TITULO DE CONTADOR /AUDITOR PUBLICO




Se requiere incorporar un contador y auditor público con 17 años de experiencia en proyectos contables y auditoría, Indistintamente el sexo, con conocimientos en manejo de proyectos, y que además tenga estudios de cuarto nivel con especialidad en administración y gestión de empresas con las siguientes competencias:

- Responsabilidad
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones
- Impacto
- Creatividad e innovación

Las funciones a desempeñar son las siguientes

- Alinear el proyecto con la estrategia empresarial □ Manejar los recursos físicos, financieros.
- Administrar los costos y presupuestos
- Administrar la calidad del proyecto según los estándares de calidad.
- Administrar la calidad del proyecto según los estándares de calidad. □ Negociar con proveedores

DESARROLLO ESTADO PARA ELEGIR AL INTEGRANTE

PRIMER LUGAR	
SEGUNDO LUGAR	
DESCALIFICADO	

PERFILES



JUAN



CONTADOR PUBLICO

- Edad:40 años
- Experiencia: 20 años
- Estudios: MBA
- Amplio conocimiento en auditoria interna y externa de empresas
- Master en gestión de proyectos.

COMPETENCIAS

- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- innovador
- Iniciativa
- Comunicación efectiva
- Toma de decisiones

MARIA



ING. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

- Edad:33 años
- Experiencia: 5 años
- Estudios: Cursando maestría en gestión de proyectos
- Amplio conocimiento en manejo de empresas.

COMPETENCIAS

- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Buena comunicación
- integridad
- Resistencia

PABLO



ING. EN MARKETIG

- Edad:38años
- Experiencia: 12 años
- Estudios: Maestría en estudio de mercado
- Amplio conocimiento en marketing y publicidad.

COMPETENCIAS

- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- innovador
- Iniciativa
- Comunicación efectiva

VERIFICACION DE COMPETENCIAS

	JUAN	MARIA	PABLO
<input type="checkbox"/> Capacidad de aprendizaje			
<input type="checkbox"/> Responsabilidad	X	X	
<input type="checkbox"/> Comunicación	X	X	
<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo	X	X	
<input type="checkbox"/> Flexibilidad y adaptación al cambio			
<input type="checkbox"/> Iniciativa			
<input type="checkbox"/> Toma de decisiones	X		
<input type="checkbox"/> Creatividad e innovación	X		
<input type="checkbox"/> Escucha			

<input type="checkbox"/> Energía			
<input type="checkbox"/> integridad			
<input type="checkbox"/> Impacto	X		
<input type="checkbox"/> Resistencia			
<input type="checkbox"/> Sociabilidad			

FUNCIONES A ASIGNAR

	JUAN	MARIA	PABLO
Definir los objetivos del proyectos: que sean claros y alcanzables según las capacidades de la empresa			
Alinear el proyecto con la estrategia empresarial	X	X	
Manejar los recursos físicos, financieros.	X		
Administrar los costos y presupuestos	X		
Administrar la calidad del proyecto según los estándares de calidad.	X		
Vigilar que las 3 restricciones (calidad, costo y tiempo)			
Gestionar los plazos de tiempo			
Analizar y manejar los riesgos		X	
Informar a los actores			
Negociar con proveedores	X	X	
Hacer seguimiento oportuno		X	

RUBRICA DE CALIFICACIÓN

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	INDICADORES DE DESEMPEÑO	DE	CALIFICACIÓN
Trabajo en equipo	colaborar y trabajar dinámicamente con los demás	• Eligió un perfil incorrecto		1
		• la persona que fue elegida cumple con el 50% de requisitos.		2
		• el perfil se adecua perfectamente al proyecto		3

NIVEL ALTO

EJERCICIO 3: INTERACCIÓN

Nombre	Trabajadoras Ausentes
Instrucción principal	Se le pide la coordinadora de contabilidad que maneje una situación de ausentismo crucial ante la demanda de trabajo que hay en la área.
Principales Competencias medidas	Trabajo en equipo
Categoría del ejercicio	Interacción varios

Contexto

La coordinadora ingresa a la empresa a las 8:30 am, se ubica en su lugar de trabajo (Una oficina en el cual posee una silla, un escritorio en el que se encuentra una computadora, un teléfono, una impresora y material de oficina). inmediatamente ingresa la jefa de RR. HH, y le comenta que 3 contadoras han sufrido una calamidad doméstica y que van estar ausentes por una semana. Y ella como coordinadora de contabilidad debe dar solución la cantidad de trabajo que se está presentando.

Instrucciones para el participante




4. Usted debe elegir 2 contadoras con más experiencia para que realicen el trabajo pendiente.
5. Debe asignar las tareas a cada una de las contadoras.

PERFIL SUSTITUTO REQUERIDO

Contador general de Kascla consultoría con más experiencia dentro de la consultoría, Indistintamente el sexo, con alto nivel de conocimiento en el sistema contable FENIX , lo cual permita asignar las siguientes funciones:

- Elaboración de los estados financieros de 15 empresas □ Proporcionar asesoría financiera a cada cliente.
- Preparar los presupuestos de una empresa.
- Elaborar declaraciones de impuestos.
- Registrar los ingresos y egresos de la empresa, entre otros.

DESARROLLO ESTADO PARA ELEGIR AL SUSTITUTO(A)

1ER LUGAR	
SEGUNDO LUGAR	
RECHAZADO	

EXPERIENCIA

CONTADORA 1	CONTADORA 2	CONTADORA 3	CONTADORA 4
5 años de experiencia en libre ejercicio y 1 año de experiencia en la consultora	9 años de experiencia en kascla	En periodo de prueba	1 año en la consultora.
			
Nivel MEDIO en conocimiento del sistema contable FENIX	Nivel ALTO en conocimiento del sistema contable FENIX	Nivel ALTO en conocimiento del sistema contable FENIX	Nivel BAJO en conocimiento del sistema contable FENIX
			

TAREAS

	CONTADORA 1	CONTADORA 2
<input type="checkbox"/> Elaborar los estados financieros.	X	X
<input type="checkbox"/> Realizar auditorías financieras.	X	

<input type="checkbox"/> Proporcionar asesoría financiera.		X
<input type="checkbox"/> Elaborar informes financieros y tributarios.	X	
<input type="checkbox"/> Realizar presupuestos financieros.	X	
<input type="checkbox"/> Analizar registros contables.		X
<input type="checkbox"/> Preparar los presupuestos de una empresa.	X	X
<input type="checkbox"/> Encargarse de la nómina.		X
<input type="checkbox"/> Elaborar declaraciones de impuestos.	X	
<input type="checkbox"/> Registrar los ingresos y egresos de la empresa, entre otros	X	X

RUBRICA DE CALIFICACIÓN

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	INDICADORES DE DESEMPEÑO	DE	CALIFICACIÓN
Trabajo en equipo	colaborar y trabajar dinámicamente con los demás	<ul style="list-style-type: none"> • Eligió un perfil incorrecto • la persona que fue elegida cumple con el 50% de requisitos. • el perfil se adecua perfectamente al proyecto 		1
				2
				3

NIVEL BAJO

EJERCICIO 1: INTERACCIÓN

Nombre	Motivando
Instrucción principal	Usted es el jefe del departamento de auditoria, debe realizar una intervención y ayuda a una de sus colaboradoras en situación de crisis emocional.
Principales Competencias medidas	Motivar y conducir a metas comunes.
Categoría del ejercicio	Interacción varios

Contexto

Usted se encuentra trabajando en su oficina, llega María con una actitud apática, triste y además atrasada sin querer hacer nada, generando un mal clima laboral. Usted debe organizar la siguiente tabla guía para apoyar a su colaborador.

Instrucciones para el participante

1. Leer y analizar cuidadosamente cada paso para desarrollar una guía.
2. Usted debe colocar de forma correcta cada paso del proceso de intervención en la tabla guía.

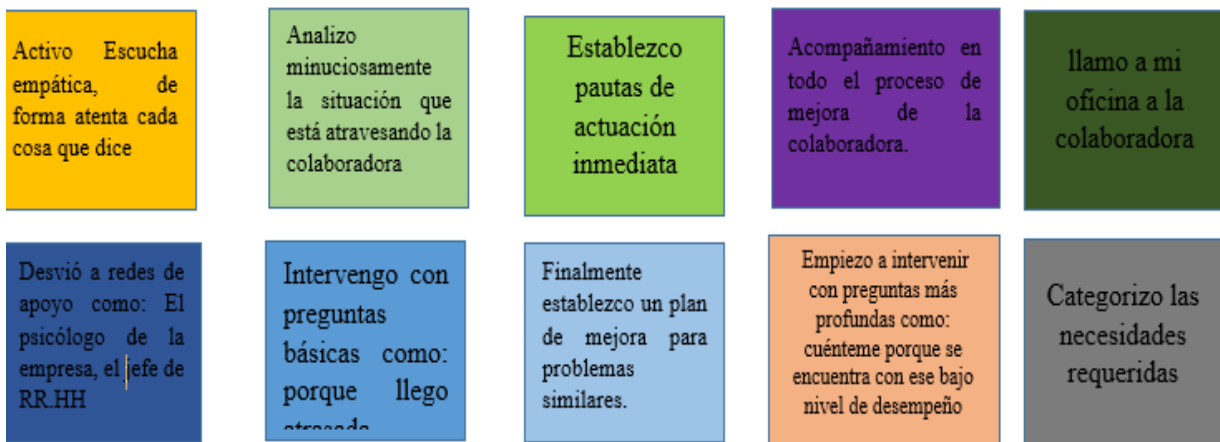
DESARROLLO

TABLA GUIA DE INTERVECION

1	2	3	4	5

6	7	8	9	10
---	---	---	---	----

PASOS DE INTERVENCION



RETROALIMENTACION

1).-Llamo a mi oficina a la colaboradora	2).-Intervengo con preguntas básicas como: ¿Por qué llegó atrasada?	3).-Activo Escucha empática, de forma atenta cada cosa que dice	4).- Empiezo a intervenir con preguntas más profundas como: Cuénteme por qué se encuentra con ese bajo nivel de desempeño?	5).-Analizo minuciosamente la situación que está atravesando la colaboradora
6).- Categorizo las necesidades requeridas	7).-Establezco pautas de actuación inmediata	8).-Desvió a redes de apoyo como: El psicólogo de la empresa, el jefe de RR.HH	9).- acompañamiento en todo el proceso de mejora de la colaboradora .	19).-Finalmente establezco un plan de mejora para problemas similares.

RUBRICA DE CALIFICACIÓN

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	INDICADORES DE DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN
Capacidad de motivar a conducir hacia metas comunes.	Integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo alentando a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad.	• No sabe guiar de manera correcta.	25%
		• Guía de forma difusa e incompleto.	50%
		• Guía de manera suficiente, pero no exhaustiva.	75%
		• Guía de manera completa e integral el aspecto en cuestión.	100%

NIVEL MEDIO

EJERCICIO 2: INTERACCIÓN

Nombre	Mérito y Desarrollo
Instrucción principal	Usted debe participar en un concurso de méritos y desarrollo donde debe alcanzar el mayor puntaje sobre 70, para obtener un cupo y brindar un taller de liderazgo, que tendrá un alto valor económico.
Principales Competencias medidas	Motivar y conducir a metas comunes.
Categoría del ejercicio	Interacción varios

Contexto

Usted se encuentra trabajando en su oficina, su jefe le solicitan que participe en un concurso de méritos y desarrollo.

Instrucciones para el participante

1. Usted debe ingresar a un link donde inmediatamente se abrirá una plataforma con varios pasos.
2. Debe crear una cuenta con sus datos y dar clic en inicio, y así consecutivamente prosigue con los siguientes pasos.
3. Usted debe elegir en 30 segundos la respuesta correcta e inmediatamente se genera 10 puntos a su cuenta y en el caso de que no dé con la respuesta correcta se le resta 5 puntos.
4. Tiene 3 oportunidades, en cada paso
5. Responda lo más rápido posible para alcanzar el puntaje más alto.
6. Si obtiene entre 65 y 70 puntos inmediatamente se genera un cupón en su cuenta para que pueda brindar el taller de liderazgo, con una remuneración económica adicional.

DESARROLLO INICIO (10 p)

Liderazgo
Motivación
Desarrollo personal

TEMA A CONSIDERAR*Respuesta correcta:* (liderazgo) Es el tema a tratar en el taller PASO 1(10 p)**AUDIENCIA A CONSIDERAR**

Amigos
Compañeros de trabajo
Compañeros de oficina

Respuesta correcta: (compañeros de trabajo) al grupo que estará dirigido el taller. PASO 2 (10p)**CONSIDERAR EL TAMAÑO DEL
TALLER**

7-14 Personas
15-20 Personas
8-12 Personas

Respuesta correcta: (8-12) Es el numero indicado para desarrollar un taller PASO 3 (10p)

TIEMPO A CONSIDERAR

60-120 minutos

45-60 minutos

30-45 minutos

Respuesta correcta: (45-60 Minutos) Es el tiempo indicado para trabajar un taller de liderazgo.

PASO 4 (20p)**CONSIDERAR EL OBJETIVO DEL TALLER**

A). -Enseñar a los participantes una habilidad que pueden tener que usar o tendrán que usar en el futuro con sus compañeros de trabajo, Este tipo de taller serán en general con poca charla y mucha actividad. Si la gente va a usar lo que están aprendiendo, obviamente será importante para ellos practicarlo, y eso es probablemente en lo que se debería centrar el taller

B). -Mejorar el conocimiento actual de los participantes acerca de los conceptos, técnicos y métodos en cuestión (nuevas investigaciones, mejora de técnicas, etc.). Se tiene que practicar una nueva técnica; un enfoque nuevo sobre un concepto familiar puede implicar sólo debate

FIN (10p)**CONSIDERAR LA PRESENTACION DEL TEMA**

Respuesta correcta: (A) porque la idea del taller es enseñar habilidades a los compañeros el trabajo para que puedan usar en sus puestos de trabajo.

Consistencia de la presentación y tema de taller.

Participación directa de los asistentes

Variedad de métodos y actividades

Respuesta correcta: (Consistencia de la presentación y tema de taller.) porque se debe realizar una presentación pequeña, con los temas indicados del taller.

RUBRICA DE CALIFICACIÓN

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	INDICADORES DE DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN
Capacidad de motivar a conducir hacia metas comunes.	Integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo alentando a	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce poco de integración y desarrollo de talleres. 	25%
		<ul style="list-style-type: none"> • Conoce de forma difusa e 	50%
	sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad.	<input type="checkbox"/> incompleto el tema. Conoce el taller de manera suficiente,	75%
		<input type="checkbox"/> pero no exhaustiva. Conoce como se maneja el taller de forma completa e integral	100%

NIVEL ALTO

EJERCICIO 3: INTERACCIÓN

Nombre	Orientando Equipos
Instrucción principal	Usted debe manejar un proceso de orientación para un grupo de 15 personas a través de una plataforma.
Principales Competencias medidas	Motivar y conducir a metas comunes.
Categoría del ejercicio	Interacción varios

Contexto

Usted debe manejar el proceso de orientación de 4 etapas a través de la plataforma TEAM (plataforma online creada para que los usuarios ingresen y puedan trabajar en equipo)

Instrucciones para el participante

1. Usted debe ingresar a la plataforma TEAM
2. En la plataforma se encontrará con un grupo de 15 personas (Cada persona tendrá un perfil definido)
3. Usted debe utilizar con el grupo, la guía de las 4 etapas que se presenta a continuación.
4. Guiar a las personas a través del proceso que se encuentra a continuación.
5. Usted debe colocar cada indicación en los respectivos perfiles que se encuentran en la plataforma, y dentro de cada perfil habrá un icono para colocar las etapas y proceso que se presenta a continuación.

DESARROLLO

ETAPA 1.-GENERACIÓN

- 1. Activar el equipo:** Configuración de equipos, estableciendo roles y compromiso de aprendizaje.
- 2. Plantear el desafío:** Presentación del desafío utilizando diferentes medios (videos)
- 3. Conectar con el desafío:** Revisión del desafío por parte del equipo, identificando los objetivos a lograr.
- 4. Establecer parámetros:** Definición de los parámetros y aprendizajes que el equipo debe desarrollar.

5. Obtener y organizar información: Búsqueda y organización de información para generar alternativas de solución.

ETAPA 2.-IDEACIÓN

6. Generar alternativas: Creación de propuestas de solución a partir del análisis de información.

7. Presentar propuestas: Presentación de alternativas al equipo.

8. Seleccionar la propuesta: Selección de la propuesta que desarrollará el equipo.

ETAPA 3.-DESARROLLO

9. Planificar acciones: Planificación de la ejecución del proyecto y sus actividades.

10. Ejecutar acciones: Realización del proceso planificado para llegar al resultado que dará respuesta al desafío planteado.

11. Presentar resultados: Presentación de la solución al desafío a integrantes de los equipos y otros actores.

ETAPA 4.-CIERRE

12. Evaluar: Evaluación del resultado del desafío en base a respuestas.

13. Reflexionar: Reflexión sobre la experiencia, los aprendizajes logrados y mejoras al proceso desarrollado.

RUBRICA DE CALIFICACIÓN

COMETENCIA	DEFINICIÓN	INDICADORES DE DESEMPEÑO	CALIFICACIÓN
Capacidad de motivar a conducir hacia metas comunes.	Integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo alentando a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce poco de integración de grupos 	25%
		<ul style="list-style-type: none"> • Conoce de forma incompleta la integración de grupos. 	50%
		<ul style="list-style-type: none"> • Conoce suficiente, pero no exhaustiva sobre la integración de grupos. 	75%
		<ul style="list-style-type: none"> • Conoce de forma completa e integral la integración de grupos. 	100%

LINKS DE EJERCITARIOS DISEÑADOS

<https://simulab.edutech-project.org/media/simulador10/index.html> <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador11/index.html> <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador12/index.html> <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador13/index.html> <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador14/index.html> <https://simulab.edutech-project.org/media/simulador15/index.html>